



Cabinet Office



Disability Unit

Addasiadau rhesymol

Cynyddu'r sylfaen o dystiolaeth

Mawrth 2026

Crynodeb gweithredol

Addasiadau rhesymol yw newidiadau y mae cyflogwr yn eu gwneud i gael gwared ar unrhyw anfantais sylweddol y mae gweithiwr yn ei wynebu oherwydd nam meddyliol a/neu gorfforol.¹ Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi dyletswydd cyflogwr a hawl gweithiwr i gael yr addasiadau hyn.² Gall addasiadau gynnwys newidiadau i arferion gwaith, y gweithle ffisegol, darparu cymhorthion ategol a llawer o newidiadau eraill.

Sylfaen dystiolaeth gyfyngedig

Mae dadansoddi'r broses addasu rhesymol yn heriol, oherwydd y sylfaen dystiolaeth gyfyngedig ac anghyson.

Mae ymchwil academiaidd yn gyfyngedig ac yn dameidiog. Ychydig iawn o astudiaethau sy'n edrych ar addasiadau ar wahân. Lle cânt eu hystyried, maent yn aml yn canolbwyntio ar anabled neu weithle penodol, gan ei gwneud hi'n anodd cyffredinol i canfyddiadau i'r broses ehangach.

Dim ond sylw rhannol ac anwastad sydd gan dystiolaeth yr arolwg. Ychydig iawn o ddata arolwg sydd ar gael ar y broses. Lle mae ar gael, mae'n gogwyddo tuag at safbwyntiau gweithwyr. Daw data'r arolwg yn bennaf o undebau ac elusennau, sy'n golygu nad yw'r data'n cofnodi agweddau a phrofiadau cyflogwyr.

Mae tystiolaeth gyfyngedig ar brofiadau cyflogwyr. Y tu hwnt i ddata arolygon, ychydig iawn o adroddiadau sy'n cofnodi agweddau cyflogwyr. Gallai'r anghydbwysedd hwn yn y sail dystiolaeth arwain at orbwysleisio rhai materion neu rwystrau.

Mae'r data sydd ar gael wedi'i ogwyddo tuag at anghydfodau, yn hytrach na gweithredu llwyddiannus, gan ei gwneud hi'n amhosibl dadansoddi achosion llwyddiannus. Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio data o Acas a phorth dyfarniadau'r Tribiwnlys Cyflogaeth. Dim ond achosion sydd wedi cael eu huwchgyfeirio y mae'r setiau data hyn yn eu cofnodi ac ni ellir eu cyffredinol i brofiad ehangach y broses. Nid oes unrhyw dystiolaeth o faint o geisiadau sy'n cael eu gwrthod nad ydynt yn uwchgyfeirio i Acas neu dribiwnlys.

Problemau gyda phrosesau

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr anabl sy'n gofyn am addasiadau yn derbyn rhywfaint neu'r cyfan o'u cais. Mae tystiolaeth arolwg o weithwyr anabl o sawl ffynhonnell (Cyngres yr Undebau Llafur, 2025; Unsain, 2020; Prifysgol Caerefrog, 2026) yn dangos bod y rhan fwyaf sy'n gwneud cais yn derbyn yr holl addasiadau neu rai ohonynt gan eu

¹ Adran 20 [Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

² Adran 20 [Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

cyflogwr.³⁴ Ar gyfartaledd, mae traean yn derbyn eu holl addasiadau, gyda thraean arall yn derbyn rhai ohonynt.

Ond mae cyflogwyr a gweithwyr yn wynebu problemau ar draws y broses, gyda rhai ohonynt yn cael eu heffeithio'n arbennig mewn rhai camau.

Efallai y bydd rhai cyflogwyr yn cael trafferth wrth benderfynu ar geisiadau a'u gweithredu. Efallai y bydd cyflogwyr yn dibynnu ar sefydliadau allanol, fel Mynediad at Waith neu'r rhai sy'n darparu offer arbenigol, a all achosi oedi yn y cyfnod penderfynu a gweithredu.

Mae rhai gweithwyr yn ei chael hi'n anodd gofyn am addasiadau. Mae rhywfaint o dystiolaeth yn awgrymu nad yw gweithwyr yn gofyn am addasiadau pan fyddant o bosibl eu hangen. Canfu Cyngres yr Undebau Llafur (TUC) (2025) mai dim ond 37% o weithwyr anabl a ofynnodd am addasiad.⁵ O'r rhai na wnaeth, dywedodd 47% y gallent fod wedi elwa o un. Yn yr un modd, canfu Prifysgol Caerefrog (2026) nad oedd 16% o'r unigolion a holwyd wedi gofyn am addasiad, er gwaethaf teimlo bod angen un arnynt. Mae angen mwy o ymchwil i ddeall yr union resymau pam nad yw'r gweithwyr hyn yn gwneud ceisiadau.

Mae ceisiadau lleiafrif o weithwyr yn cael eu gwrthod. Canfu'r TUC (2025) nad oedd 11% o weithwyr anabl wedi derbyn unrhyw un o'r addasiadau a ofynnwyd amdanynt⁶, tra bod Unsain (2020) wedi amcangyfrif bod y nifer hwn yn 20% o weithwyr anabl.⁷ Fodd bynnag, mae maint hyn yn anodd ei asesu, gan ei bod yn debygol y bydd rhai ceisiadau'n cael eu gwrthod gan eu bod yn amlwg yn afresymol. Mae angen mwy o ymchwil i ddeall hyn ymhellach.

Bylchau gwybodaeth

Mae bylchau gwybodaeth yn debygol o fod y broblem fwyaf sy'n effeithio ar y broses i weithwyr a chyflogwyr. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (a elwir o hyn ymlaen yn Ddeddf Cydraddoldeb), mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i wneud addasiadau rhesymol. Fodd bynnag, mae'r ddeddf yn gadael ystyr 'rhesymol' heb ei ddiffinio i raddau helaeth. Yn aml, gwelir yr amwysedd cynhenid hwn yn fuddiol, gan roi hyblygrwydd i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd, ac osgoi natur gyfyngol deddfwriaeth rhy ragnodol. Fodd bynnag, gall hyn hefyd greu amwysedd ynghylch yr hyn y mae'r ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol a pha mor bell y mae rhwymedigaeth cyflogwr yn ymestyn. Er y dylai canllawiau cyfyngedig lenwi'r bylchau gwybodaeth hyn, mae cyflogwyr a gweithwyr yn parhau i fod yn ansicr ynghylch pryd mae'r ddyletswydd yn berthnasol a pha gamau sy'n angenrheidiol i'w chyflawni.

³ TUC (2025) [Disabled workers' access to reasonable adjustment](#)

⁴ Unsain (2020) [Let's be reasonable. Disability report](#)

⁵ TUC (2025) [Disabled workers' access to reasonable adjustment](#)

⁶ TUC (2025) [Disabled workers' access to reasonable adjustment](#)

⁷ Unsain (2020) [Let's be reasonable. Disability report](#)

Mae cyflogwyr yn aneglur ynglŷn â'u dyletswyddau cyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mewn cyfweiliadau, cadarnhaodd arbenigwyr cyfreithiol ac academiaidd, yn ogystal â barnwyr tribiwnlys a chymodwyr Acas, fod amwysedd Deddf Cydraddoldeb yn gadael llawer o gyflogwyr yn ansicr o'u rhwymedigaethau cyfreithiol. Efallai nad yw cyflogwyr yn glir ynghylch pa mor bell y mae'r ddyletswydd yn ymestyn, yn enwedig ynghylch yr hyn a allai gael ei ystyried yn rhesymol neu'n afresymol.

Nid yw gweithwyr yn glir beth all fod yn addasiad 'rhesymol'. Mae gweithwyr yn yr un modd dan anfantais oherwydd diffyg eglurder yn y gyfraith gyda rhai gweithwyr anabl yn gofyn am addasiadau a ystyrir yn afresymol. Efallai na fydd eraill yn gofyn am addasiadau o gwbl, gan nad ydyn nhw'n ymwybodol o'u hawliau i gael cymorth.

Rhwystrau ychwanegol

Rydym wedi nodi 4 rhwystr ychwanegol a allai danseilio effeithiolrwydd y broses i gyflogwyr a gweithwyr, er bod bylchau yn y dystiolaeth yn ei gwneud hi'n anodd asesu eu heffaith a'u graddfa union.

Oedi. Mae Unsain (2020) a'r TUC (2025) ill dau yn cyflwyno oedi fel rhwystr mawr i gael mynediad at addasiadau.^{8 9} Cydnabu cymodwyr Acas y gallai oedi ddigwydd yn y broses hon ond nid oeddent yn eu hystyried yn arbennig o effeithiol. Nid oedd arbenigwyr cyfreithiol na barnwyr tribiwnlys yn ystyried oedi yn rhwystr sylweddol i addasiadau nac i gael mynediad at gyfiawnder. Ychydig o dystiolaeth sydd o safbwynt y cyflogwr yma.

Ofn canlyniadau negyddol. Mae ymchwil academiaidd a data arolygon yn awgrymu y gallai gweithwyr anabl osgoi datgelu eu namau, ac yna gofyn am addasiadau, oherwydd ofnau stigma a gwahaniaethu. Mae arbenigwyr yn nodi bod cyflogwyr hefyd yn ofni gwneud y penderfyniad 'anghywir' mewn perthynas â cheisiadau am addasiadau, gan gredu y gallent arwain at gostau cyfreithiol a/neu niwed i enw da.

Diffyg arferion clir yn y gweithle. Mae'r TUC (2025)¹⁰ a Phrifysgol Caerefrog (2026) yn awgrymu nad oes gan gyflogwyr weithdrefnau clir ar waith ar gyfer delio â cheisiadau. Hefyd, adroddodd cymodwyr Acas fod diffyg prosesau clir yn y gweithle yn rhwystr sylweddol i weithwyr gael mynediad at addasiadau rhesymol a chyflogwyr rhag eu gweithredu. Nid oes dystiolaeth o faint o gyflogwyr sydd â dulliau ar waith, gan wneud dadansoddiad llawn yn anodd.

Cost. Mae data arolwg o'r TUC (2025) ac Unsain (2020) yn awgrymu bod ceisiadau rhai gweithwyr yn cael eu gwrthod gan fod cyflogwyr yn eu gweld yn afresymol oherwydd y costau uchel eu gweithredu.^{11 12} Fodd bynnag, heriodd nifer o'r rhai a gyfwelwyd yr honiad hwn, gan egluro bod y rhan fwyaf o addasiadau'n niwtral o ran cost. Yn yr un modd, roedd cymodwyr Acas a barnwyr tribiwnlys yn anghytuno ynghylch

⁸ Unsain (2020) [Let's be reasonable. Disability report](#)

⁹ TUC (2025) [Disabled workers' access to reasonable adjustment](#)

¹⁰ TUC (2025) [Disabled workers' access to reasonable adjustment](#)

¹¹ TUC (2025) [Disabled workers' access to reasonable adjustment](#)

¹² Unsain (2020) [Let's be reasonable. Disability report](#)

cyffredinolrwydd cost, gan awgrymu nad yw hyn yn rhwystr amlwg mewn achosion sydd wedi'u dwysáu. Ni allem ddod o hyd i safbwyntiau gan fusnesau ar y mater hwn.

Mae'r rhwystrau hyn yn effeithio'n negyddol ar gyflogwyr a gweithwyr.

Mae'n debygol y bydd rhai cyflogwyr yn cael eu heffeithio'n arbennig gan broses aneffeithiol. Gall problemau gyda chefnogaeth i gyflogwyr, fel oedi wrth ariannu Mynediad at Waith, olygu nad yw cyflogwyr yn gallu darparu addasiadau, hyd yn oed lle maen nhw'n dymuno cefnogi gweithwyr anabl. Mae'n debygol y bydd busnesau bach a chanolig (BBaChau) yn cael eu heffeithio'n arbennig, gan nad oes ganddynt o reidrwydd dimau AD neu dimau AD bach iawn. Mae'n debyg y bydd gan y cwmnïau hyn lai o wybodaeth a gallu i ddarparu addasiadau, yn enwedig o'i gymharu â chwmnïau mwy.

Gall cynhyrchiant ac amodau gweithwyr waethygu os na chânt addasiadau hanfodol. Mae ymchwil yn awgrymu bod peidio â gwneud addasiadau yn arwain at leihad o ran dargadw staff, cynhyrchiant a lles. Canfu'r Fforwm Anabledd Busnes (BDF) (2023) fod 49% o weithwyr anabl wedi dweud bod addasiadau yn eu helpu i aros yn eu swydd¹³, tra bod 48% wedi dweud eu bod yn eu helpu i fod yn fwy cynhyrchiol. Adroddodd Unsain (2020) fod gweithwyr anabl nad oeddent wedi derbyn addasiadau eto wedi cymryd mwy o absenoldeb salwch ac wedi profi mwy o boen a blinder.¹⁴

¹³ Fforwm Anabledd Busnes (2023) [The Great Big Workplace Adjustments Survey 2023](#)

¹⁴ Unsain (2020) [Let's be reasonable. Disability report](#)